**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«Гимназия-колледж искусств г. Молодечно»**

**на** **2021 - 2024 годы**

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между государственным учреждением образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Рушук Инны Георгиевны, директора государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» (далее – Руководитель), и работниками учреждения образования, от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО, учреждение, профсоюз соответственно), представляющий интересы работников – членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома ППО Шитик Светланы Алексеевны.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Руководителем и работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения, регулирования трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Руководитель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы, Соглашения между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным Союзом на 2021 – 2023 годы, Соглашения между Молодечненским районным исполнительным комитетом и Молодечненским районным объединением организаций и Молодечненским районным Советом нанимателей на 2019 – 2022 годы (далее – Соглашение), Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашения между Главным управлением по образованию Минского областного комитета и Минской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 –2022 годы, Соглашения между управлением по образованию и Молодечненской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 –2022 годы обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – членов отраслевого профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту, неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в учреждении.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации (часть вторая статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь).При этом, заявлений работников о распространении на них указанных положений Договора, не требуется.

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяются только в отношении членов отраслевого профсоюза.

Работники организации, не являющиеся членами отраслевого профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзом.

На работников, от имени которого коллективный договор не заключался, вступивших в профсоюз и поставленных на учет в профсоюзную организацию, положения коллективного договора распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

Наниматель признает Профком полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах.

7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Письменное требование одной из сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в настоящий Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании представителей Профкома и Нанимателя. Договор (изменения и дополнения в него) подписывается представителями сторон после одобрения его на профсоюзном собрании.

Принятые изменения и (или) дополнения оформляются приложением к Договору и являются его неотъемлемой частью.

8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

Требования о проведении переговоров по заключению коллективного договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее чем за два месяца до истечения срока действия настоящего Договора.

Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

9. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

12. С согласия сторон действие Коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

13. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Руководителя, профсоюзном собрании, и доводятся до сведения коллектива работников – членов профсоюза.

14. Договор подписывается в 5-х экземплярах и направляется в Молодечненский районный исполнительный комитет для регистрации, хранится – у Руководителя (2 экз.), в Профкоме (1 экземпляр размещается на информационном профсоюзном стенде), 1 экземпляр – в управлении по труду, занятости и социальной защите Молодечненского райисполкома, 1 экземпляр – в Райкоме отраслевого профсоюза.

15. Договор вступает в силу с 10 февраля 2021 года и действует
по 10 февраля 2024 года (заключения нового Договора).

16. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Молодечненском районном исполнительном комитете.

17. В целях реализации Договора Стороны доводят текст Договора, изменения и (или) дополнения в него до членов коллектива школы, размещают на информационном стенде профкома.

**2. организация, нормирование и оплата труда**

18. Руководитель обязуется:

18.1. Доводить до сведения коллектива работников учреждения нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение двух дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

18.2. Принимать участие в разработке проектов документов, касающихся организации, нормирования и условий оплаты труда.

18.3. Проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

18.4. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

19. Профком обязуется:

19.1. Информировать членов коллектива работников учреждения по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

19.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

19.3. Способствовать укреплению трудовой, производственной и исполнительской дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Руководителю.

19.4. Оперативно доводить до сведения работников документы, разъяснения, инструктивные письма.

19.5. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников учреждения.

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование) и оказания материальной помощи, решаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» (далее – Положение) (Приложение 1), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении создается соответствующая комиссия.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями классного руководства, кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях соответствующего Положения.

20.3. Премирование Руководителя учреждения, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется управлением по образованию по согласованию с президиумом районного комитета профсоюза.

20.4. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения Руководителя учреждения и Профкома. Сэкономленные средства направлять на установление надбавок стимулирующего характера в соответствии с законодательством и Положением.

20.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку (учителям, преподавателям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования, аккомпаниаторам, концертмейстерам, руководителям коллективов), по согласованию с Профкомом.

Предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

Нагрузка менее чем на ставку устанавливается с письменного согласия работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья.

При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих двух и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР, Договором и согласовывается с Профкомом.

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением.

20.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением.

20.8. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, единовременную выплату на оздоровление, оказание материальной помощи работникам на основании приказа Руководителя, согласованного с Профкомом.

20.9. Устанавливать вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (далее – внебюджетные средства (Приложение 2) работникам, которым присвоены почетные звания в соответствии с Положением, но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

 20.10. Расходовать внебюджетные средства, использующиеся на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам по согласованию с Профкомом.

20.11. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, болезнь обучаемых на дому, выезд класса (группы) на оздоровление и иные обстоятельства) оплату производить в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями заработную плату выплачивать им в полном объеме.

20.12. Устанавливать дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавки к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

20.13. Устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

20.13.1. установление надбавки за высокие достижения в труде в размере 20 – 45 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.13.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере
3 базовых величин;

20.13.3. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

20.13.4. предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

 20.14. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем (воскресенье).

20.15. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц:
28 числа – за первую половину текущего месяца и 13 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками, более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику Руководителем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

Выдавать работникам расчетные листки.

 При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне.

20.16. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

 20.17. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

 20.18. Исходя из сумм, необходимых для организации подписки в учреждении на периодические издания, направлять 3 выплаты в полугодие каждого члена коллектива, выделяемых на методическую литературу.

20.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством.

20.20. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

 20.21. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов определяются законодательством.

20.22. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, Договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – Трудовой кодекс), с оформлением приказа Руководителя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

20.23. В целях обеспечения в учреждении своевременной и в полном объеме замены воспитателей в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и иные) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

20.24. На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Руководителя учреждения образования.

 20.25. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами Руководителя.

20.26. Предоставлять, по возможности, работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до полутора ставок свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

20.27. Установить режим работы с разделением рабочего дня на части согласно графика следующим категориям работников с их согласия: воспитатель, дворник, уборщик служебных помещений.

20.28. Установить суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц категории работников – сторож.

**3. правовое обеспечение трудовых отношений,**

**развитие социального партнерства**

21. Руководитель обязуется:

21.1. Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности) и трудовые отпуска работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников и иные) по согласованию с Профкомом.

21.2. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Руководителем.

21.3. Своевременно информировать коллектив работников об изменениях в законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

21.4. Направлять Профкому проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

21.5. При решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений.

21.6. Включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

22. Профком обязуется:

22.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке.

22.2. Оказывать помощь Руководителю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Руководителем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

22.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза защищать трудовые и социально-экономические права работников, представлять в суде их интересы.

22.4. Обеспечивать доступ работников к достоверной информации о работе Профкома.

22.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Руководителем.

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

23.2. Установленные законодательством, отраслевым Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах. Профком может делегировать председателю ППО отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные правовые акты.

23.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне.

23.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях.

23.5. Установить, что Руководитель осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

23.6.  Руководитель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности (служащего) профессии (рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Руководитель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Профкомом, комиссией по трудовым спорам.

23.7. Работник имеет право на получение от Руководителя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

23.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

лицам моложе восемнадцати лет;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действия на территории других государств;

матери (мачехе), воспитывающей двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

работникам, являющимися инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь, увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

другим работникам в соответствии с законодательными актами, Договором или трудовым договором (контрактом);

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней и заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования; организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования

работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

учителям учреждений общего среднего, среднего специального – в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен);

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

женщинам, одиноким родителям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет.

23.9. Предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

23.10. Предоставлять оплачиваемые учебные отпуска работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании), предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 2201 Трудового кодекса.

В случае отсутствия оснований наниматель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде, включая их в рабочий год.

23.11. Руководитель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы без его согласия.

23.12. Руководитель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью
до 14 календарных дней следующим категориям работников (статья 189 Трудового кодекса):

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством.

23.13. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических
и оздоровительных учреждениях;

необходимости ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

смерти члена семьи, близкого родственника – 3 дня без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков – до 3 дней;

рождения детей, внуков – до 3 дней;

первый учебный день детей или внуков (1 – 4 кл.) – 1 день;

юбилейных дат (40, 50, 55, 60 и т.д.) – 1 день;

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

иные случаи по совместному решению сторон.

23.14. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

23.15. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с «Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка», утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.06.2014 № 34.

23.16. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц с оплатой за счет внебюджетных средств, а при их отсутствии, без сохранения заработной платы (Приложение 2).

23.17. График трудовых отпусков для педагогических работников, составляется не позднее 1 мая и доводится до сведения всех работников.

23.18. Руководитель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска в связи с производственной необходимостью.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Руководителем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, согласно ТК.

23.19. Устанавливать работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней (Приложение3).

Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом Руководителя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью второй настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете учреждения на оплату труда.

Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день Руководителем производится по согласованию с Профкомом.

23.20. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи оздоровлением, с болезнью близких родственников, и др.)
или по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

23.21. По письменной просьбе учителя по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Руководителем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью до начала нового учебного года (1 сентября).

23.22. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 90 календарных дней.

**4. гарантии занятости**

24. Руководитель обязуется:

24.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

24.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случаях высвобождения работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

24.3. Сокращение классов в течение учебного года, перевод учреждения на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

24.4. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

25. Профком обязуется:

25.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением, высвобождаемым работникам компенсаций.

25.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, и получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы, но не более одного календарного года со дня увольнения.

25.3. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной поддержки из областного фонда солидарности, членам профсоюза, потерявшим работу.

25.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу, до 2 базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности),
4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении; получившим травму или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям.

 26.3. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата проводить только после следующих упреждающих мер:

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

 26.4. В период предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) с сохранением заработной платы за счет внебюджетных средств (при их наличии) или без сохранения заработной платы в случаях, установленных законодательством.

 Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации учреждения, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения учреждения, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

26.5. Предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение при появлении вакансий.

26.6. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со статьей 2612 Трудового кодекса в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Руководителем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде.

26.7. Установить, что заключение контрактов с работниками-членами отраслевого профсоюза производится при участии представителя профсоюзного комитета при обязательном условии повышения оклада не менее, чем на 10% и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска не менее 2 календарных дней.

26.8. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

26.9. В случае истечения срока действия контракта в период беременности, социальных отпусков: отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет до трех лет Руководитель с согласия работника обязан: продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

26.10. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

26.11. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет,
с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

26.12. Установить, что контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающих несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины,
и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

26.13. Установить, что продление контракта, в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

26.14. Руководитель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

В случае принятия Руководителем, с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

26.15. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену профсоюза, Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

26.16. Установить, что Руководитель и работник за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупреждать друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

26.17. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы в организации (не менее 10 лет) с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

26.18. Заключать контракты на срок 5 лет с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

26.19. Продлевать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины,
и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) продолжительный стаж работы в организации (более 15 лет) на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевается только с письменного согласия работника.

26.20. Установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

26.21. Установить, что с молодыми специалистами контракты
при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

26.22. Установить, что Руководитель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

26.23. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Руководитель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

26.24. Заключать (по истечению срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

26.25. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными (рабочими) инструкциями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

26.26. Не допускать привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

26.27.Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день по их инициативе.

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с ним.

26.28. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

**5. охрана труда**

27. Руководитель обязуется:

27.1. Обеспечить право и гарантии работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности.

27.2. Обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение 4).

27.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных Договором, планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

27.4. Оформлять уголки по охране труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 5).

27.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством и Договором.

27.7. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

27.8. Вводить в штатное расписание должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

27.9. Обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений в соответствие с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса.

27.10. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

27.11. Устанавливать обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с Руководителем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Руководителя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния здоровья.

27.12. Осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, семье погибшего на производстве работника по вине нанимателя в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

27.13. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

27.14. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

27.15. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

27.16. Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

27.17. Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

28. Профком обязуется:

28.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда в соответствии с утвержденными планами работы.

28.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

28.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

28.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшее проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

28.5. Заслушивать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Руководителя один раз в квартал.

28.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда профсоюза.

28.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей.

28.8. Осуществлять контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором, а также членам их семей.

28.9. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

28.10. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины».

28.11. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

28.12. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями Руководителя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

29.2. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 6 );

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 7);

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других помещений медицинскими аптечками (Приложение 8).

29.4. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда:

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 9 );

доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 10).

29.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3.

29.6. Общественных инспекторов по охране труда освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

29.7. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам года (месяца, квартала) в размере 2-3 базовых величин.

**6. социальные гарантии, жилищно-бытовые условия,**

**охрана здоровья и организация отдыха работников**

30. Руководитель обязуется:

30.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников в том числе на базе санатория-профилактория
ГУО «Минский областной институт развития образования», занятий физической культурой, при наличии возможности проводить мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях.

При зачислении в учреждение в исключительных случаях предоставлять преимущество детям работников системы образования.

30.2. Предоставлять время для посещения спортивного зала и других помещений работникам учреждения без оплаты.

30.3. Обеспечить предоставление первого рабочего места для молодых специалистов и лиц, направленных на работу, на полную ставку по специальности и на вакантное место.

30.4. Отчислять ППО денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств учреждения при их наличии.

31. Профком обязуется:

31.1. Содействовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций
УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов профсоюза и их детей.

31.2. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря в том числе в ДОЛ «Иволга» для детей работников учреждения при наличии финансовых возможностей.

31.3. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый».

31.4. Установить общественный контроль за работой столовой. Итоги мониторингов не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Руководителю.

31.5. Организовывать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации.

31.6. Организовывать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

31.7. Организовывать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

31.8. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок, чествование юбиляров (50 лет всем, 55 лет женщины, 60 лет мужчины) и т.д.).

31.9. Частично возмещать расходы на подготовку детей школьного возраста к началу учебного года в многодетных и малообеспеченных семьях.

31.10. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

32.2. Совместно ежегодно анализировать обеспеченность жильем работников учреждения и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

Способствовать постановке на учет членов профсоюза, нуждающихся в улучшении жилищных условий, в жилищной комиссии управления по образованию.

32.3. Совершенствовать материальное оснащение помещений психологической разгрузки (учительской, бытовых комнат, комнаты
для приема пищи технического персонала).

32.4. Предоставлять своевременную информацию о наличии путевок на оздоровление. При наличии путевок первоочередностьимеютчасто и длительно болеющие работники, хронически больные и состоящие на диспансерном учете при предоставлении соответствующих документов.

32.5. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению работников.

32.6. Создавать условия для питания работников.

32.7. Создавать реальные условия работникам для гармоничного сочетания профессиональной деятельности с обязанностями по воспитанию детей, способствовать выделению адресной государственной помощи семьям, имеющим детей.

32.8. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать помощь в решении жилищных и бытовых проблем.

32.9. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

32.10. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

32.11. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям, обеспечивать государственную защиту брака и семьи, материнства, отцовства и детства, повышать качество жизни семей.

32.12.  Содействовать закреплению ветеранов отрасли и профсоюза за ППО учреждения. В том числе и тех ветеранов, которые работали в учреждении и с которым утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путем развития волонтерского движения.

32.13. Приглашать ветеранов труда отрасли и профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении.

32.14. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли и профсоюза, оказывать им социальную поддержку.

**7. правовые гарантии деятельности профсоюза и**

**его профсоюзного актива**

33. Руководитель обязуется:

33.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

33.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

33.3. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

33.4. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

34. Профком обязуется:

34.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

34.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена профсоюза.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Уплату профсоюзных членских взносов осуществлять одновременно с выплатой зарплаты в размере 1% путем безналичных расчетов бухгалтерией учреждения на расчетный счет райкома BY38BLBB30150600095898001001, УНН 600095898, БИК BLBBBY2X, ЦБУ № 932 ОАО «Белинвестбанк» г. Молодечно, пер. Партизанский,1.

35.2. Предоставлять на безвозмездной основе Профкому помещения, транспортные средства, средства связи , оргтехнику, канцтовары, а также на безвозмездной основе обеспечивать содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку, охрану, обслуживание, оборудование и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

35.3. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся и др.) председателю Профкома определяются только с его согласия.

35.4. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени ППО, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

35.5. Сохранить за работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы с отрывом от производства, право состоять на учете для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

35.6. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

35.7. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы учреждения и Профкома, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных Договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

35.8. Предоставлять возможность работникам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

35.9. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени ППО, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

35.10. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

35.11. Устанавливать ежемесячную надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций, общественным инспекторам по охране труда в размере не менее 30% оклада по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Председателям ППО, достигшим 100% членства в учреждении, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – не менее 50 % оклада по основной работе.

Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза по итогам года (месяца, квартала) в размере
2-3 базовых величин.

35.12. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

35.13. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности),
4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

35.14. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности),
4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета профсоюза.

35.15. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности),
4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42,
по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, представителей профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

35.16. Не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий
и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

35.17. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

**8. защита интересов работников при проведении приватизации**

36. Профком обязуется:

36.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

36.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

36.3. Осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения, проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

37.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

**9. организация выполнения договора и контроль за его выполнением. ответственность сторон за невыполнение (нарушение) условий договора**

38. Руководитель обязуется рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении настоящего Договора в недельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств настоящего Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение настоящего Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

39.2. Лица виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором либо уклоняющимся от участия в переговорах:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

О нарушении условий Договора Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

39.3. Контроль за ходом выполнения Договора, разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляют Профком, Руководитель, постоянная комиссия по разработке и контролю за выполнением Договора.

39.4. Ход выполнения Договора проводится комиссией в составе
6 человек (по 3 человека с каждой стороны):

Рушук И.Г., руководитель;

Лось О.А., заместитель директора по учебной работе;

Нарейко Л.Л., заместитель директора по учебной работе;

Шитик С.А., председатель профсоюзной организации;

Мисевич Е.Г., заместитель председателя профсоюзной организации;

Люцко С.В., член профсоюзного комитета.

Не реже одного раза в полугодие проводится проверка выполнения настоящего Договора (с составлением акта). Итоги рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на профсоюзном собрании коллектива работников – членов профсоюза.

39.5. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением Договора.

Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и локальных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах.

39.6. Доводить содержание Договора (изменения и дополнения, внесенные в него) до коллектива работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора.

39.7. Для разрешения коллективного трудового спора Руководителем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия (не менее 2 человек от каждой стороны).

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Руководителя и решением Профкома.

Договор подписан «10» февраля 2021 года.

Директор государственного учреждения

образования «Гимназия-колледж искусств

г.Молодечно» И.Г.Рушук

Председатель первичной профсоюзной

организации С.А.Шитик

Одобрен на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза

«10» февраля 2021 г., протокол № 1

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах и порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138
«Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями от 13 декабря 2019№ 862), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников образования» (с изменениями и дополнениями от 11 декабря 2019 № 185), постановления Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2020 года № 286 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 года № 71» и определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам»;

2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения образования, компенсирующих выплат – за работу с особыми условиями труда, оказание материальной помощи – в связи с непредвиденными материальными затруднениями.

3. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат, премий направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетных сметах, а также средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, и с иных источников, не запрещенных законодательством.

4. Стимулирующие и компенсирующие выплаты, установленные законодательством, осуществляются в размерах и порядке, определенном для работников бюджетных организаций.

II. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5. Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям.

5.1. Размер надбавок работникам учреждения определяется в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы с учётом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

5.2. Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

5.3. Надбавки устанавливаются по одному или нескольким основаниям приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего Положения.

5.4. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

трудового отпуска;

социального отпуска;

временной нетрудоспособности;

повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

5.5. В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные надбавки перерасчету не подлежат.

6. Надбавки устанавливаются:

*6.1.  за характер труда педагогическим работникам*

*за выполнение отдельных видов работ (в % от базовой ставки):*

6.1.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – от10 до 60 % базовой ставки;

6.1.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период –
от 10 до 60% базовой ставки;

6.1.3. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий –
от 10 до 60 % базовой ставки;

6.1.4. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – от 10 до 60 % базовой ставки;

6.1.5. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – от 10 до 60 % базовой ставки;

6.1.6.за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов от 5 до 25 % базовой ставки;

6.1.7. за организацию групп продленного дня (заместителям руководителя) – от 10 до 60 % базовой ставки;

6.1.8. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров для подготовки специалистов на уровне среднего специального образования – от 10 до 60 % базовой ставки;

6.1.9. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждении – от10 до 60 % базовой ставки.

Размер надбавки по каждому основанию устанавливается
до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника. На установление надбавки направляется 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

*6.2. молодым специалистам (в % от оклада):*

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в абзаце втором подпункта 5.2), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 20 процентов (включительно) от оклада.

В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу
(при распределении (направлении).

Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере
30 процентов от оклада;

*6.3. за высокие достижения в труде (работникам учреждения
за фактически отработанное время в течение квартала (полугодия)
(в % от оклада)):*

6.3.1. работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», член союза художников Беларуси (постоянно с момента присвоения), работникам, которым присвоены почетные звания «Почетный гражданин Молодечненского района», «Человек года Минщины» в течение года с момента присвоения, но не более чем по одному основанию, победителю конкурса «Учитель года», учителям, подготовившим победителей специального фонда Президента Республики Беларусь по социальной поддержке одарённых учащихся и студентов, специального фонда Президента Республики Беларусь по поддержке талантливой молодёжи в течение года – в % от оклада в размере, равном 2б.в., (лауреату – 1 б.в.);

6.3.2. высокий уровень организации образовательного процесса, профессиональное мастерство, расширенный объём работы – до 50% от оклада;

6.3.3. использование в работе инновационных методик и технологий, передового опыта, разработка и внедрение наиболее эффективных форм и методов работы, за руководство и участие в творческих коллективах, в выставочной деятельности, в тематическом оформлении учреждения, за организацию и выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (ведение программы «Параграф», электронного дневника и журнала, за работу секретарём педагогического совета, за работу в аттестационной комиссии) – до 50% от оклада;

 6.3.4. руководство и участие в методической и экспериментально-инновационной работе, за работу руководителями методических объединений, за организацию работы с творческими группами педагогов, за работу наставником у молодых специалистов, за руководство научным обществом учащихся «Эврика», исследовательской деятельностью, районными методическими объединениями – до 25% от оклада;

6.3.5. участие в работе по пополнению предметно-развивающей среды, за заведование кабинетами – до 5% от оклада;

6.3.6. организация работы по охране труда, пожарной безопасности и гражданской обороне – от 10 до 50% от оклада;

6.3.7. организация работы по созданию безопасных условий пребывания обучающихся и работников, за благоустройство территории, за работу по организации бесплатного питания – до 30%
от оклада;

6.3.8. организация образовательных услуг по запросам родителей (законных представителей) – до 50% от оклада;

6.3.9. организация работы по оздоровлению обучающихся, оздоровлению работников учреждения – до 30% от оклада;

6.3.10. качественное сотрудничество с окружающим социумом – до 50% от оклада;

6.3.11. работа в общественных организациях, выполнение общественных поручений в интересах коллектива (содействие в вопросах охраны труда, пропаганда здорового образа жизни, организация досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе:

председателю профкома и общественному инспектору по охране труда в размере от 30 % до 50% от оклада;

председателю первичной общественной организации «Белая Русь» – в размере 15% от оклада;

за работу руководителями общественных объединений ПО БРСМ, ПО БРПО – до 20% от оклада;

за организацию работы ДОСААФ ОСВОД, руководство работой гимназической бизнес-компании – до 10% от оклада;

6.3.12. для иных работников:

экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов –
до 50 % от оклада;

большой объем выполненной сверхплановой работы – до 50 % от оклада;

внедрение инновационных технологий и новых технологий в образовательный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание гимназии-колледжа искусств, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет и экономические расчеты, подготовка статистической отчетности –
до 50 % от оклада;

*6.4. за высокие достижения в труде (работникам учреждения за фактически выполненный объём работы в течение месяца
(в базовых величинах)):*

 6.4.1. подготовка и проведение в учреждении заседаний педагогических советов, семинаров, консультаций, открытых уроков, просмотров, мастер-классов, конкурсов, турниров, праздников и иных мероприятий 0,5 – 2 б.в.;

6.4.2. участие в подготовке и проведении мероприятий:

 районного уровня 1 – 3 б.в.;

 областного уровня 4 б.в.;

 республиканского уровня 5 б.в.;

6.4.3. организация работы по развитию образовательных отношений на международном уровне до 6 б.в.;

6.4.4. участие в работе районных методических объединений, творческих групп, работе по совершенствованию методического обеспечения образовательного процесса, разработка методических пособий, локальных документов, внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий, разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.), обобщение опыта
1 – 3 б.в.;

6.4.5. подготовка обучающихся к участию в этапах олимпиады, конференциях, конкурсах и других образовательных мероприятиях, сопровождение обучающихся 1 – 2 б.в.;

6.4.6. качественное взаимодействие с законными представителями обучающихся, работа по профилактике и раннему выявлению семейного неблагополучия обучающихся 1 – 2 б.в.;

6.4.7. за работу с повышенной интенсивностью труда (замена отсутствующего работника, организация дистанционного обучения, обучения на дому по индивидуальному плану и т.д.) 0,5 – 3 б.в., ненормируемый рабочий день 2 – 8 б.в.;

6.4.8. за организацию работы по учёту детей от 0 до 18 лет
1 – 3 б.в.;

6.4.9. развитие внебюджетной деятельности 1 – 3 б.в.;

6.4.10. участие в подготовке учреждения к новому учебному году, благоустройство территории, укреплении материально-технической базы учреждения 1 – 10 б.в.;

6.4.11. ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий, экстренных ситуаций и др. 1 – 5 б.в.;

6.4.12. проведение ремонтных работ 1 – 10 б.в;

6.4.13. за результативность в олимпиадах, смотрах, конкурсах, фестивалях и т.п.:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Уро-вень | Олимпиады по учебным предметам, НПК | Творческие смотры,конкурсы, фестивали | Конкурсына платной основе\* | Концерт-мейстер |
| 1 этап (район) | 1место-5 б.в.2место-4 б.в.3место-3 б.в. | 1место-1 б.в.2место-0,9 б.в.3место-0,8 б.в.  |  | 1место-0,5 б.в.2место-0,4 б.в.3место-0,3 б.в. |
| 2 этап(обл.) | 1место-6 б.в.2место-5 б.в.3место-4 б.в. | 1место-2 б.в.2место-1,8 б.в.3место-1,6 б.в. |  | 1место-1 б.в.2место-0,9 б.в.3место-0,8 б.в. |
| 3 этап(респ.) | 1место-7 б.в.2место-6 б.в.3место-5 б.в. | Гран-при-4б.в.1м.-2,9-3б.в.2м.-2,6-2,7б.в.3м.-2,3-2,4 б.в. | Гран-при-3б.в.1м.-1,9-2 б.в.2м.-1,6-1,7б.в.3м.-1,3-1,4 б.в. | 1место-1 б.в.2место-0,9 б.в.3место-0,8 б.в. |
| 4 этап (межд.) | 1место-8 б.в.2место-7 б.в.3место-6 б.в. | Гран-при-5б.в1м.-3,9-4 б.в.2м.-3,5-3,6 б.в.3м.-3,1-3,2 б.в. | Гран-при-4б.в1м.-2,9-3б.в.2м.-2,6-2,7б.в.3м.-2,3-2,4б.в. | Гран-при-2б.в1место-1,5б.в.2место-1,3б.в.3место-1,2б.в. |

\*в онлайн-режиме на международном уровне

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Гран-при | 1 место | 2 место | 3 место |
| Учитель | 2 б.в. | 1,8 б.в. | 1,7 б.в. | 1,6 б.в. |
| Концертмейстер | 1 б.в. | 0,9 б.в. | 0,8 б.в. | 0,7 б.в. |

6.4.14. за работу в особых условиях труда (вредные условия, работа в ночную смену, работа в сложных погодных условиях); с синтетическими моющими средствами; обеспечение стабильного функционирования систем отопления, вентиляции, канализации, водопровода и электрохозяйства; развитие и совершенствование материально-технической базы учреждения в размере 1 – 3 б.в.

*7. Доплата за особые условия труда устанавливается:*

7.1. заведующему библиотекой, за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1% от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 % одному работнику.

III. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

8. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального стимулирования работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

8.1. Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (5 % от суммы окладов работников учреждения);

внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством.

8.2. Размер, порядок и условия выплаты премий работникам учреждения определяется в соответствии с их личным вкладом в общие результаты деятельности учреждения на основании настоящего Положения.

8.3. Максимальными размерами не ограничивается, оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

9. Премия устанавливается ежемесячно за:

качественную организацию образовательного процесса, проведение методических мероприятий;

создание безопасных и здоровьесберегающих условий пребывания обучающихся в учреждении;

внедрение в практику работы инновационных программ, методик и технологий, совершенствование форм работы;

качественную организацию работы по повышению профессиональной компетентности педагогических работников;

качественную организацию воспитательной и идеологической работы;

качественное проведение информационной работы, популяризацию работы учреждения;

профилактику и раннее выявление семейного неблагополучия;

участие в методических, спортивных и иных общественно значимых мероприятиях;

качественную организацию работы по обеспечению успешной адаптации обучающихся;

организацию работы и выполнение требований по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне;

ведение документации в соответствии с предъявляемыми требованиями;

эффективность, оперативность выполнения поручений, соблюдение сроков представления регулярной и разовой информации и отчетности;

обеспечение сохранности и учета материальных ценностей, обеспечение надлежащего санитарного состояния помещений и прилегающей территории;

участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения;

рациональное использование, экономию топливно-энергетических ресурсов, выполнение целевого показателя;

развитие приносящей доходы деятельности;

работу по созданию условий для оздоровления обучающихся в летний период;

работу по обеспечению готовности помещений и территории учреждения к новому учебному году;

награждение грамотой государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» за добросовестный труд, творческий подход к делу, высокие показатели в труде (2 б.в.).

10. Ежемесячная премия не выплачивается за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные премии перерасчету не подлежат.

11.Основаниями для снижения размера премии являются:

нарушения, выявленные в ходе осуществления внутреннего контроля, до 50%;

систематическое невыполнение должностных обязанностей до 100%;

нарушение инструкций, которые приводят к снижению качества работы до 50%;

несвоевременное и некачественное представление информации до 50%;

нарушение требований охраны труда, противопожарных и санитарных норм и правил до 100%;

опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места до 100%;

невыполнение приказов и (или) распоряжений руководства учреждения до 100%;

несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин до 100%;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка –дисциплинарное взыскание до 100%;

утрата и (или) порча материальных ценностей до 100%;

использование государственного имущества не в служебных целях до 100%;

нарушение морально-этических норм (нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами) до 100%;

12. Лишение премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

13. Премиальный фонд за месяц может до 5% распределяться пропорционально всем работникам в зависимости от оклада, (экономия) – на основании п.6.4. настоящего Положения.

IV. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

14. Единовременная выплата на оздоровление работникам (включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим не менее шести месяцев, принятым в течение календарного года производится один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – одной из них), из расчета 0,5 оклада (если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь) приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом на основании заявления работника.

15. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в бюджете.

16. Педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 0,5 оклада с учетом педагогической нагрузки.

17. Работникам, работающим на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы.

18. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска. При последующем изменении оклада после даты начала отпуска, перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

19. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

20. В случае не предоставления трудового отпуска по уважительным причинам в текущем календарном году единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года по письменному заявлению работника. В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления.

21. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в этом календарном году единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

22. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени.

23. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада определяется на дату приказа об увольнении.

24. Единовременная выплата руководителю осуществляется по его заявлению из средств учреждения на основании положения вышестоящего органа управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

V. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

25. Материальная помощь оказывается всем категориям работников, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями с направлением на эти цели средств в размере
0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

26. Материальная помощь оказывается работнику на основании заявления работника с указанием конкретной причины.

27. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза;

28. Распределение материальной помощи производится ежемесячно по согласованию с профкомом учреждения образования.

29. Оказание материальной помощи работникам осуществляется в следующих случаях (в базовых величинах):

рождение ребенка – 2 б.в.;

бракосочетание работника (первый раз) – 2 б.в.;

в связи с юбилейными датами членов коллектива (50 лет всем,
55 лет женщины, 60 лет мужчины) – 2 б.в.;

смерть сотрудника – 50% фонда материальной помощи учреждения за месяц;

смерть близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети) –
15 б.в.;

смерть бывшего сотрудника – 5 б.в. из внебюджетных средств (при их наличии);

длительная болезнь работника (один месяц и более), прохождение платного обследования и лечения – до 5 б.в.;

пожар, иные чрезвычайные ситуации – до 5 б.в.;

кража, иные происшествия – до 5 б.в.;

на подготовку детей к школе – многодетным семьям, имеющим
3-х и более детей, одиноким матерям – 2 б.в.;

иных случаях по совместному решению руководителя и профсоюзного комитета – до 5 б.в.

28. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение квартала, распределяются в равных частях между всеми работниками учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Одобрено на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» 10 февраля 2021 года, протокол №1

Директор государственного учреждения

образования «Гимназия-колледж искусств

г.Молодечно» И.Г.Рушук

Председатель первичной профсоюзной

организации С.А.Шитик

Приложение 2

ПОЛОЖЕНИЕ

о внебюджетной деятельности

государственного учреждения образования

«Гимназия-колледж искусств г. Молодечно»

1. ОБШИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. Внебюджетная деятельность в государственном учреждении образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» (далее – гимназия-колледж искусств) организуется с целью получения дополнительных источников финансирования для развития и обновления материально-технической базы, повышения заинтересованности работников в результатах своего труда за счет дополнительной оплаты труда, стимулирования и развития индивидуальных и творческих способностей у детей.
3. Гимназия-колледж искусств на основании действующих нормативных документов имеет право оказывать платные услуги в соответствии с настоящим Положением, Уставом гимназии-колледжа искусств по видам деятельности, предусмотренным и определенным.
4. Сфера платных услуг определяется наличием спроса у населения, интересами отдельных групп населения, реальными возможностями удовлетворения спроса (состоянием материально-технической базы гимназии-колледжа искусств, наличием квалифицированных кадров и др.)
5. Развитие внебюджетной деятельности не должно наносить ущерба или ухудшить качество предоставляемых бесплатных услуг, финансируемых из бюджета.
6. Внебюджетные средства гимназии-колледжа искусств образуются из следующих источников:
	1. от оказания платных услуг;
	2. прочие внебюджетные доходы.
7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ
8. Внебюджетные средства гимназии-колледжа искусств формируются по каждому источнику доходов, образованному в процессе оказания платных услуг и иной приносящей доходы деятельности.
9. Платные образовательные услуги подразделяются на:
	1. платные образовательные услуги, связанные с выполнением основных функций гимназии-колледжа искусств свыше нормативов (обучение на компьютере, подготовка к централизованному тестированию, обучение игре на музыкальном инструменте, занятия в «Школе развития», обучение в кружке и др.);
	2. платные услуги, связанные с использованием форм и методов работы, видов деятельности, не характерных для гимназии-колледжа искусств (ксерокопия, катание на коньках, лыжах и др.).
10. Прочие внебюджетные услуги подразделяются на:
	1. спонсорские и родительские поступления;
	2. доходы от сбора и сдачи макулатуры, металлолома, вторичного сырья;
	3. доходы от работы бизнес-компании;
	4. доходы от осуществления концертной деятельности;
	5. консультации психолога;
	6. проведение дискотек;
	7. иные доходы при осуществлении деятельности в соответствии с законодательством.

В зависимости от сроков выполнения платные услуги могут быть разовые и долгосрочные.

1. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ВНЕБЮДЖЕТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Во внебюджетной деятельности принимают участие работники, учителя, специалисты бухгалтерии, работники столовой гимназии-колледжа искусств, которые:

9.1. организуют и выполняют платные услуги;

9.2. осуществляют контроль по организации внебюджетной деятельности;

9.3. предоставляют сведения для составления смет, калькуляций, расчетов;

9.4. составляют сметы доходов и расходов внебюджетных средств гимназии-колледжа искусств по каждому виду деятельности;

9.5. формируют стоимость платных услуг;

9.6. осуществляют прием и учет в установленном порядке безвозмездно полученных и заработанных денежных средств;

9.7. производят отчисления платежей в бюджет в соответствии с налоговым законодательством;

9.8. оформляют договора, счета-фактуры с заказчиками;

9.9. осуществляют контроль и проводят анализ внебюджетной деятельности гимназии-колледжа искусств.

1. НАПРАВЛЕНИЯ И ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ, ОСТАЮЩИХСЯ В РАСПОРЯЖЕНИИ ГИМНАЗИИ-КОЛЛЕДЖА ИСКУССТВ

10. Ежемесячно, по каждому источнику доходов определяется сумма превышения доходов над расходами, которая остается в распоряжении гимназии-колледжа искусств.

11. Сумма превышения доходов над расходами, которая остается в распоряжении гимназии-колледжа искусств, рассчитывается как разница между доходами от иной приносящей доходы деятельности по каждому источнику доходов, уменьшенными на суммы налогов и иных обязательных платежей, уплаченных в республиканский и местные бюджеты, государственные внебюджетные фонды, и фактическими расходами по каждому источнику доходов в пределах сметы.

12. Внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении гимназии-колледжа искусств, используются для:

12.1. развития материально-технической базы;

12.2. осуществления инновационной и экспериментальной деятельности;

12.3. осуществления дополнительных выплат стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, обучающимся, иным лицам, определяемых в соответствии с коллективным договором и иными локальными нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с законодательством;

12.4. осуществление выплат отдельным категориям работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Оплата производится при наличии средств;

12.5. иных целей в соответствии с законодательством.

13. Расходование средств осуществляется согласно утвержденным сметам.

14. Премирование осуществляется согласно Положению о премировании сотрудников гимназии-колледжа искусств за счет внебюджетных средств, получаемых при осуществлении приносящей доходы деятельности, которое разработано в соответствии с Инструкцией о порядке составления, рассмотрения и утверждения бюджетных смет, смет доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций бюджетных смет государственных внебюджетных фондов, утвержденной Постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30 января 2009 г. № 8 (с изменениями и дополнениями от 1 апреля 2020 г. № 11), Положением о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления расходов, связанных с приносящей доходы деятельностью, направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении бюджетной организации, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 июля 2013г. № 641
(с изменениями и дополнениями от 30 октября 2020 г. № 619).

17. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении объемов и качества образовательных услуг, оказываемых населению на платной основе.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании сотрудников гимназии-колледжа

искусств за счет внебюджетных средств, получаемых

при осуществлении приносящей доходы деятельности

1. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

1. Обязательным условием премирования сотрудников является превышение доходов над расходами, остающихся в распоряжении гимназии-колледжа искусств, а также обеспечение эффективной и качественной работы по увеличению объема платных образовательных услуг, оказываемых населению.

2. Конкретный размер премии сотрудникам, оказывающим платные образовательные услуги населению, а также лицам, содействующим оказанию этих услуг, устанавливается постоянно действующей комиссией по премированию, созданной приказом директора гимназии-колледжа искусств. Комиссия подводит итоги и учитывает показатели работы при премировании каждого работника. Результаты работы комиссии оформляются приказом.

3. Руководитель гимназии-колледжа искусств в отдельных случаях может самостоятельно премировать своих сотрудников.

1. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

4. Решение о премировании работников ежемесячно (ежеквартально, за год) принимает руководитель.

5. На премирование может направляться до 50% от суммы, остающейся в распоряжении гимназии-колледжа искусств. При этом данные средства могут использоваться и на оказание материальной помощи работникам, учащимся, установление надбавок работникам за высокие профессиональные достижения в работе.

6. Сумма премии распределяется между работниками с учетом индивидуального вклада каждого работника в общие результаты труда на основании решения комиссии, изданного приказа, согласованного с профсоюзным комитетом.

7. Премия, выплачиваемая одному работнику, максимальным размером не ограничивается.

8. Кроме работников, непосредственно оказывающих услуги, могут быть премированы лица, курирующие, а также способствующие работе гимназии-колледжа искусств: руководитель учреждения, работники бухгалтерии, иные лица, обеспечивающие качественное и эффективное выполнение мероприятий, направленных на развитие системы.

Одобрено на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» 10 февраля 2021 года, протокол №1

Директор государственного учреждения

образования «Гимназия-колледж искусств

г.Молодечно» И.Г.Рушук

Председатель первичной профсоюзной

организации С.А.Шитик

Приложение 3

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, которым устанавливается

дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии(должности) | Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях) |
| 1 | Библиотекарь | 3 |
| 2 | Бухгалтер | 4 |
| 3 | Главный бухгалтер | 7 |
| 4 | Заведующий библиотекой | 6 |
| 5 | Заведующий столовой | 6 |
| 6 | Заведующий хозяйством | 5 |
| 7 | Заместитель директора по административно-хозяйственной работе | 7 |
| 8 | Инженер – программист | 4 |
| 9 | Инспектор по кадрам | 4 |
| 10 | Секретарь | 3 |
| 11 | Секретарь учебной части | 3 |
| 12 | Товаровед | 4 |
| 13 | Экономист | 5 |

Основание:

1. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008г. №408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» с изменениями и дополнениями.
2. Приказ начальника управления по образованию Молодечненского райисполкома от 12.04.2019 № 287 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день работникам управления образования и подведомственных учреждений с изменениями и дополнениями».
3. Приказ управляющего ГУ «Молодечненский межотраслевой центр обеспечения деятельности бюджетных организаций» от 01.04.2020 №3 «Об утверждении организационно-распорядительных документов».

Одобрено на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» 10 февраля 2021 года, протокол №1

Директор государственного учреждения

образования «Гимназия-колледж искусств

г.Молодечно» И.Г.Рушук

Председатель первичной профсоюзной

организации С.А.Шитик

Приложение 4

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда

ГУО «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно»

на 2021 – 2024 годы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование(содержание) мероприятий | План, руб. | Срокивыполнения | Ответственныеза выполнение | Ожидаемая социальная эффективность | Приме-чание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Оформление стендов по охране труда, приобретение знаков безопасности | 100,00 | В течение 2021 – 2024 гг. | Техник по охране труда | Повышение знаний по охране труда  |  |
| 2. | Проведение административно-общественного контроля за состоянием охраны труда  | – | 1 раз в квартал | Техник по охране труда,общественный инспектор по охране труда | Предупреждениепроизводственного травматизма, обеспечениебезопасности образовательного процесса |  |
| 3 | Проведение контроля за соблюдением требований к воздушно-тепловому режиму | – | 1 раз в квартал | Учителя,техник по охране труда | Соблюдение требований СанПиН, специфических санитарно-эпидемиологических требований к содержанию и эксплуатации учреждений образования |  |
| 4. | Анализ состояния травматизма учащихся | – | 1 раз в квартал | Классные руководители,техник по охране труда | Предупреждениепроизводственного травматизма, обеспечениебезопасности образовательного процесса |  |
| 5. | Анализ санитарно-гигиенического режима и питания учащихся | – | 1 раз в квартал | Классные руководители,учителя | Предупреждение заболеваний |  |
| 6. | Проведение периодического медосмотра работников, сан. минимума | – | Согласно графика | Отдел кадров,руководители подразделений, техник по охране труда | Своевременное выявление профессиональных и общих заболеваний  |   |
| 7. | Своевременное проведение инструктажей по охране труда (вводный, первичный, внеплановый, целевой) | – | В течение 2021 – 2024гг. | Техник по охране труда,руководители подразделений | Повышение знаний по охране труда  |  |
| 8. | Проверка знаний по охране труда  | – | 1 раз в год | Комиссия по проверке знаний | Повышение знаний по охране труда  |  |
| 9. | Приобретение и обеспечение работников моющими и обезвреживающими средствами | 4000,00 | 1 раз в квартал | Заместитель директора по АХР | Предотвращение травматизма, соблюдение СанПиН |  |
| 10. | Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки. (халаты х/б, обувь, верхняя одежда) | 3000,00 | 1 кв. 2021г., 1 кв.2022 г.  | Заместитель директора по АХР | Улучшение условий труда, предотвращение травматизма |  |
| 11. | Контроль за обеспечением кабинетов повышенной опасности, пищеблока и др. помещений медицинскими аптечками | 500,00 | Постоянно  | Общественный инспектор по охране труда, зав. кабинетом, зав. столовой, зав. хозяйством | Оказание первой медицинской помощи, предотвращение травматизма |  |
| 12. | Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда  | – | Постоянно  | Главный бухгалтер | Соблюдение требований трудового законодательства |  |
| 13. | Выполнение мероприятий по предписаниям контролирующих органов  | 1000,00 | Постоянно | Техник по охране труда, заместители директора | Предотвращениеаварийных ситуаций, выполнение требований НПА и ТНПА |  |
| 14. | Выполнение мероприятий по подготовке учреждения образования к новому учебному году (паспорт готовности, поверка приборов, ремонт и замена устаревшего оборудования, инструмента) | 4000,00 | Июнь - август 2021 – 2023 гг. | Заместитель директора по АХР,техник по охране труда | Выполнение требований НПА и ТНПА,улучшение условий труда,предотвращениеаварийных ситуаций |  |
| 15. | Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений | – | 2 раза в год | Комиссия по осмотру зданий и сооружений | Предотвращениеаварийных ситуаций |  |
| 16. | Подготовка плана - мероприятий по подготовке к осеннее - зимнему периоду | – | Август 2021 –2023 гг. | Техник по охране труда | Предотвращениеаварийных ситуаций, выполнение требований НПА и ТНПА |  |
|  | ИТОГО | 12600,00 |  |  |  |  |

Основание:

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 г. № 111 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 № 43).

Одобрено на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» 10 февраля 2021 года, протокол №1

Директор государственного учреждения

образования «Гимназия-колледж искусств

г. Молодечно» И.Г.Рушук

Председатель первичной профсоюзной

организации С.А.Шитик

Приложение 5

СПИСОК

профессий (должностей) работающих, подлежащих предварительным

и периодическим медосмотрам

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Профессия(должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
| 1. | Работники учреждений общего среднего образования, сезонных оздоровитель-ных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3.п.22 Работы в учреждениях образования для детей, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пре-быванием детей, связанные с непосредственным обслуживани-ем детей и включая учащихся и студентов, проходящих практику | 2 | 1 раз в год |
| 2. | Работники пищеблока (медицинская справка о состоянии здоровья) | Приложение 3.п.20 Работы в организациях пищевой промышленности, и раздаточных пунктах, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пище-блоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта, включая производст-венную практику учащихся и студентов | 2 | 1 раз в год |
| 3. | Повар (дополнитель-но) | Приложение 1.п.4.9 Тепловое излучение при интенсивности более 140 Ватт/м2 | 3.1 | 1 раз в год |
| 4. | Слесарь-сантехник | Приложение 1.п.5.4 Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе продолжительностью более 25 % времени рабочей смены; пребывание в вынужденной позе (на коленях, на корточках и другое) продолжительностью более 25 % времени рабочей смены | 2 | 1 раз в 3 года |
| 5. | Уборщик служебных помещений | Приложение 1. п.1.2.3 Синтетические моющие средства (А) (сульфанол, алкила-миды и другие) | 2 | 1 раз в 3 года |
| 6. | Дворник | Приложение 1.п.5.1 Подъем и перемещение тяжестей вручную; физическая динамическая нагрузка; стати-ческая нагрузка | 2 | 1 раз в 3 года |
| 7. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрообору-дования | Приложение 3.п.1 Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)п.4 Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регули-ровке, реконструкции и монтажу действующих электро-установок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ (электроустановка действующая: электроустановка или ее часть, которая находится под напряжением либо на которую напряжение может быть подано включением коммутационных аппаратов или за счет электромагнитной индукции) | 2 | 1 раз в 2 года |
| 8. | Сторож | Приложение 3.п.11 Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 2 | 1 раз в 2 года |
| 9. | Водитель | Приложение 3.п.30 Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслужива-нием пассажиров | 2 | 1 раз в год |
| 10. | Столяр | Приложение 1.п.5.1 Подъем и перемещение тяжестей вручную; физическая динамическая нагрузка; стати-ческая нагрузка п.5.2 Работы, связанные со стереотипными рабочими движе-ниями | 2 | 1 раз в 3 года |
| 11 | СекретарьИнспектор по кадрам | Приложение 1П.4.2.2 Электромагнитное поле радиочастотного диапазона (10 кГц – 300 ГГц), электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц), электростатическое и постоянное магнитное поле, электромагнитное поле широкополосного спектра частот, превышающие соответст-вующие предельно допустимые уровни | 2 | 1 раз в год |
| 12 | Оператор ЭВМИнженер-программист, иные работники, ра­ботающие на ЭВМ | Приложение 1п.4.2.2 Электромагнитное поле радиочастотного диапазона (10 кГц – 300 ГГц), электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц), электростатическое и постоянное магнитное поле, электромагнитное поле широкополосного спектра частот, превышающие соответст-вующие предельно допустимые уровни | 2 | 1 раз в год |
| 13 | Техник по охране труда | Приложение 3.п.22 Работы в учреждениях образования для детей, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей и включая учащихся и студентов, проходящих практику | 2 | 1 раз в год |
| 14. | Лаборант  | Приложение 1. п.1.2.3, п.1.2.8Приложение 3. п.22 | 2 | 1 раз в год |
| 15. | Грузчик | Приложение 1. п.5.1, 5.2 | 2 | 1 раз в 3 года |

Основание:

1. Статья 228 трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).
3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019г. №74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».
4. Перечень платных медицинских услуг, оказавапемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 № 182 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 809 от 10.10.2016).

СПИСОК

профессий и должностей работников,

подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Заведующий столовой.
2. Заведующий хозяйством.
3. Заместитель директора по АХР.
4. Кассир.
5. Кладовщик.
6. Кухонный рабочий.
7. Повар.
8. Слесарь – сантехник.
9. Товаровед.
10. Уборщик служебных помещений.

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 №117 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.12.2019 № 120)
«Об установлении перечня платных санитарно-эпидемиологических услуг».
2. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

Одобрено на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» 10 февраля 2021 года, протокол №1

Директор государственного учреждения

образования «Гимназия-колледж искусств

г. Молодечно» И.Г.Рушук

Председатель первичной профсоюзной

организации С.А.Шитик

Приложение 6

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии | Наименование средств индивидуальной защиты | Классификация СИЗ по защитным свойствам | Срок носки в месяцах | Кол-во человек |
| 1. | Водитель | Костюм хлопчатобумажныйБотинки кожаныеРукавицы комбинированныеПерчатки трикотажные*На наружных работах зимой дополнительно:*Куртка утепленнаяСапоги кирзовые утепленные (ботинки кожаные утепленные)Брюки утепленныеРукавицы утепленные  | ЗМиМиМиМиТнТн20ТнТн | 12мес.12мес.До изн.До изн.362436До изн. | 1 |
| 2. | Слесарь-сантехник | Костюм хлопчатобумажный Головной уборБотинки кожаные с защитным носкомРукавицы комбинированныеПерчатки трикотажныеОчки защитные | ЗмиЗмиМун200МиМиМи | 12мес.12мес.12мес.До изн.До изн.До изн. | 1 |
| 3. | Уборщик помещенийслужебных | Халат х/бПерчатки резиновыеПерчатки трикотажныеПолуботинки кожаные (тапочки) | ЗМиВнМиМи | 12мес.До изн.До изн.12 мес. | 16 |
| 4. | Дворник | Костюм х/б (халат х/б)Ботинки кожаныеРукавицы комбинированныеПерчатки резиновыеПерчатки трикотажныеСапоги резиновыеПлащ не промокаемый с капюшоном *На наружных работах зимой:*Куртка утепленнаяОбувь утепленнаяРукавицы утепленные(перчатки)Брюки утепленные | ЗМиМИМиВнМиВнВнТнТнТнТн | 12 мес.12 мес.До изн.До изн.До зн. 24 мес.36 мес.36 мес.24 мес.До изн.36 мес. | 3 |
| 5. | Столяр | Костюм х/б (халат х/б)Ботинки кожаныеРукавицы комбинированныеПерчатки трикотажные | ЗМиМИВнМи | 12 мес.12 мес.До изн.До изн. | 1 |
| 6 | Лаборант | Перчатки резиновыеПерчатки трикотажныеХалат х/бОчки защитные | ВнМиМиЗНГ | До изн.До изн.12 мес.До изн. | 3 |
| 7. | Зав. столовой | Халат х/бГоловной убор х/бТапочки кожаные | ЗМиЗМиМи | 12 мес.12 мес.12 мес. | 1 |
| 8. | Повар | Халат х/бГоловной убор х/бТапочки кожаныеФартук прорезиненный | ЗМиЗМиМиЗМи | 12 мес.12 мес.12 мес.До изн. | 6 |
| 9. | Кухонный рабочий | Халат х/бГоловной убор х/бТапочки кожаныеФартук прорезиненныйПерчатки резиновые | ЗМиЗМиМиЗМи | 12 мес.12 мес.12 мес.До изн.До изн. | 4 |
| 10. | Товаровед | Халат х/б | ЗМи | 12 мес. | 1 |
| 11. | Кладовщик | Халат х/б | ЗМи | 12 мес. | 1 |
| 12. | Кассир | Халат х/бГоловной убор х/б | ЗМиЗМи | 12 мес.12 мес. | 1 |
| 13. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудо-вания | Костюм хлопчатобумажныйБотинки кожаные Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические | ЗМИЗМИЭнЭн | 12 мес.12мес.ДежурныеДежурные | 1 |

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).
2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 107 от 28.09.2012).
3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 69\*6 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь №50 от 13.11.2000)).
4. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 93 от 28.07.2009).
5. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2019 №30).

Одобрено на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» 10 февраля 2021 года, протокол №1

Директор государственного учреждения

образования «Гимназия-колледж искусств

г.Молодечно» И.Г.Рушук

Председатель первичной профсоюзной

организации С.А.Шитик

Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников, которые должны обеспечиваться смывающимися и обезвреживающими средствами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессий, должностей | Выдаваемое средство и количество |
| 1. | Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 г. |
| 2. | Дворник | Мыло, 400 г. |
| 3. | Повар | Мыло, 400 г. |
| 4 | Кухонный рабочий | Мыло, 400 г. |
| 5 | Заведующий столовой | Мыло, 200 г. |
| 6. | Слесарь-сантехник | Мыло, 400 г. |
| 7. | Столяр | Мыло, 400 г. |
| 8. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Мыло, 200 г. |
| 9 | Водитель автомобиля | Мыло, 200 г. |
| 10 | Лаборант (химии, физики, изобразительного искусства) | Мыло, 200 г. |

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смываюшими и обезвреживающими сресдствами».

Примечание: работникам, которые используют смывающе и обезвреживающие средства в санитарно-бытовых помещениях учреждения, выдача их им непосредственно не производится.

Одобрено на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» 10 февраля 2021 года, протокол №1

Директор государственного учреждения

образования «Гимназия-колледж искусств

г.Молодечно» И.Г.Рушук

Председатель первичной профсоюзной

организации С.А.Шитик

Приложение 8

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений ГУО «Гимназия-колледж искусств г.Молодечно»

для обеспечения медицинскими аптечками с целью оказания первой медицинской помощи при несчастных случаях

1. Вахта учебного заведения.

2. Гараж.

3. Пищеблок.

4. Кабинеты химии, физики.

5. Кабинеты информатики.

6. Спортивный зал, приспособленное помещение.

7. Приемная комиссия.

Основание:

1. Статья 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).
2. П.64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда» (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г.№70 (в редакции постановления Министерства труда и социальной зашиты Республики Беларусь от 30.09.2011 №96).
3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

Одобрено на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» 10 февраля 2021 года, протокол №1

Директор государственного учреждения

образования «Гимназия-колледж искусств

г.Молодечно» И.Г.Рушук

Председатель первичной профсоюзной

организации С.А.Шитик

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

 профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код профессии рабочего, должности служащего согласноЕТКС | Наименование профессии рабочего, должности служащего | Наименование структурного подразделения | Классусловий труда | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях |
| 1. | 5120-003 | Повар | Пищеблок | 3.1 | 4 |

Основание:

1. Статья 225 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об Охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. №73 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 596 от 29.07.2016) «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

Примечание: Дополнительный отпуск предоставляется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда только тем работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный день, т.е. не менее 80% рабочего времени, установленного законодательством.

Одобрено на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» 10 февраля 2021 года, протокол №1

Директор государственного учреждения

образования «Гимназия-колледж искусств

г.Молодечно» И.Г.Рушук

Председатель первичной профсоюзной

организации С.А.Шитик

Приложение 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым предоставляются доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код профессии рабочих, должности служащих согласноОКПД | Код выпуска ЕТКС | Классусловий труда | Процент от базовой ставки за 1 час работы, в условиях труда, соответствующих классу |
| 1. | 5120-003 Повар | 51 | 3.1 | 0,03 |

Основание:

1. Статья 225 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об Охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 91 от 12.03.2020 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».
4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.02.2008 №35 (в редакции от 30.01.2020 №13) «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций
по ее результатам».
5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 575 от 14.06.2014 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 50 от 28.01.2020) «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда».

Одобрено на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза государственного учреждения образования «Гимназия-колледж искусств г. Молодечно» 10 февраля 2021 года, протокол №1

Директор государственного учреждения

образования «Гимназия-колледж искусств

г.Молодечно» И.Г.Рушук

Председатель первичной профсоюзной

организации С.А.Шитик